# AUTO-DIAGNOSTIC

Pour les entreprises de 50 à 299 salariés couvertes par un accord de branche étendu

contrat de génération

Vous avez un projet de recrutement ?

Vous souhaitez identifier vos compétences clés ?

Vous voulez anticiper un départ en retraite ?

**Votre entreprise est couverte par un accord de branche étendu portant sur le contrat de génération …**
**Vous préparez une négociation ou un plan d'action …**

**Vous pouvez bénéficier d'une aide au titre du contrat de génération.**

**Au préalable, vous devez remplir un diagnostic sur la situation de l'emploi dans votre entreprise et le déposer auprès de la DIRECCTE*.**

**Vous pouvez utiliser le formulaire joint pour cela, dans lequel vous y trouverez :**

⚠ **En violet :** les questions obligatoires

**En rose :** les questions facultatives

*** DIRECCTE :** Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

## SOMMAIRE


**1 • Présentation de votre entreprise** ..... 2

**2 • Diagnostic** ..... 2

Pyramide des âges de vos salariés ..... 2

Caractéristiques des jeunes et des seniors ..... 2

Compétences clés de votre entreprise ..... 3

Conditions de travail des salariés seniors et prévention des situations de pénibilité ..... 4

Egalité professionnelle femmes/hommes ..... 5

**3 • Conclusion** ..... 5

# AUTO-DIAGNOSTIC

Pour les entreprises de 50 à 299 salariés couvertes par un accord de branche étendu

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

contrat de génération

## 1 PRÉSENTATION DE VOTRE ENTREPRISE

| | |
|---|---|
| **Entreprise ou Groupe** | |
| Raison sociale | |
| SIREN | |
| Effectifs | |

## 2 DIAGNOSTIC

### Pyramide des âges de vos salariés

Sources possibles : logiciel de paye, systèmes d'information RH, le registre du personnel…

| **Salariés** (en nombre ou en pourcentage) | **Homme** | **Femme** | **Total** |
|---|---|---|---|
| Moins de 26 ans | | | |
| Entre 26 et moins de 55 ans | | | |
| 55 ans et plus | | | |
| **Total** | | | |

### Caractéristiques des jeunes et des seniors

| **Salariés** | **catégories socio-professionnelles** | **types de contrat** |
|---|---|---|
| Moins de 26 ans | | |
| 55 ans et plus | | |

Dans votre entreprise, quelle est la répartition de vos différents contrats ? Quelle est notamment la part de vos effectifs flexibles (intérimaire, contrat à durée déterminé et stage) ?

.....

.....

.....

.....

.....

- Quelles sont vos prévisions de départ à la retraite à horizon de trois ans ? Et sur quels postes ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Y a-t-il des départs à la retraite sur des postes stratégiques et/ou sur des postes occupés par un seul salarié ?

.....

.....

.....

.....

.....

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL
contrat de génération

- Quelles sont vos perspectives de recrutement dans les trois années à venir ? Sur quels postes ?

Votre politique actuelle de gestion des âges vous permet-elle un transfert des compétences entre les salariés expérimentés et les salariés de moins de 26 ans (tutorat, compagnonnage…) ?

Un accord ou des mesures sur l'emploi des jeunes ont-ils été mis en œuvre dans votre entreprise ? (notamment en lien avec la déclinaison des ANI Jeunes de 2011)

## Compétences clés de votre entreprise :

- Veuillez décrire les différentes fonctions clés au sein de votre entreprise :

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

contrat de génération

## Conditions de travail des salariés seniors et prévention des situations de pénibilité

Sources possibles : *DUER (document unique d'évaluation des risques, accords et diagnostic de pénibilité), les PV du CHSCT…*

- Un accord relatif à l'emploi des seniors a-t-il été signé dans votre entreprise ?
  Si oui, quel bilan en tirez-vous ?

.....

- Un accord de prévention de la pénibilité a-t-il été signé dans votre entreprise ?
  Si oui, quel bilan en tirez-vous ?

.....

- Dans le cas contraire, existe-t-il des spécificités en termes de conditions de travail et de pénibilité sur les postes occupés par des salariés seniors ?

.....

Avez-vous pris des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ?

.....

## Égalité professionnelle femmes/hommes

- Un accord dans votre entreprise a-t-il été signé en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ? Quel bilan en tirez-vous ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- Si vous n'avez pas d'accord, quelles sont les spécificités de votre entreprise en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ? (mixité des emplois, accès à la formation… ).

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

# 3 Conclusion

- Quels enjeux ce diagnostic permet-il de mettre en évidence pour votre entreprise ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Qu'envisagez-vous de de mettre en place au regard des actions proposées dans votre accord de branche ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

# MODE D'EMPLOI

## 1 Validez votre diagnostic

Vous devez l'envoyer soit en ligne sans avoir à déposer d'accord
https://www.contratdegeneration.emploi.gouv.fr/
soit en version papier à la DIRECCTE compétente.

## 2 Bénéficiez de l'aide financière

En quelques minutes et sans pièce justificative,
vous pouvez remplir le formulaire en ligne sur :
www.contrat-generation.gouv.fr

## 3 Pour aller plus loin

Si vous souhaitez améliorer la gestion active des âges de votre entreprise, vous pouvez faire appel à une prestation d'Appui conseil en sollicitant votre DIRECCTE ou l'OPCA* dont relève votre entreprise.

*** OPCA :** Organisme paritaire collecteur agréé